

BGer 2A.453/2003 vom 8. September 2004

Bundesgericht, 2004-09-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_2A.453_2003

FR: TF 2A.453/2003 du 8 septembre 2004

IT: TF 2A.453/2003 del 8 settembre 2004

Erwägungen

E. 1.1

Die Rekurskommission hat den Entscheid des ETH-Rates teilweise aufgehoben und die Sache an die ETHZ zurückgewiesen, weil der ETH-Rat die Anträge auf Lohnnachzahlung und Feststellung einer Diskriminierung durch Nichtwahl zur Stabschefin sowie auf Entschädigung abgewiesen habe, obwohl in diesen Punkten gar kein erstinstanzlicher Entscheid vorgelegen habe. Insofern wird ihr Urteil nicht beanstandet. Strittig sind vorliegend deshalb einzig (noch) die Kündigung und die Befreiung der Beschwerdeführerin von den Sekretariatsarbeiten. Gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist die Verwaltungsgerichtsbeschwerde unabhängig von einer allfälligen Geschlechtsdiskriminierung zulässig (Art. 97 und Art. 100 Abs. 1 lit. e OG [sowohl in der aktuellen Fassung vom 24. März 2000, in Kraft seit 1. Januar 2002, als auch in der vorher geltenden Fassung] e contrario). Hinsichtlich der zugewiesenen Sekretariatsarbeiten ist sie aufgrund von Art. 100 Abs. 2 lit. b OG gegeben, soweit eine Geschlechtsdiskriminierung geltend gemacht wird. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Eingabe der hierzu legitimierten Beschwerdeführerin (Art. 103 lit. a OG) ist deshalb einzutreten.

E. 1.2.1

Mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde kann die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich einer Überschreitung oder eines Missbrauchs des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 104 lit. a und b OG) gerügt werden. Hat - wie hier - eine richterliche Behörde als Vorinstanz entschieden, ist deren Sachverhaltsfeststellung für das Bundesgericht verbindlich, sofern diese nicht offensichtlich unrichtig, unvollständig oder unter Verletzung wesentlicher Verfahrensbestimmungen erfolgt ist (Art. 105 Abs. 2 OG).

E. 1.2.2

Die Beschwerdeführerin rügt, die Rekurskommission habe an ihrer mündlichen Verhandlung den Vertretern der ETH Fragen gestellt, indessen keine formelle Zeugenbefragung durchgeführt. Ob der Sachverhalt diesbezüglich - wie sie meint - fehlerhaft ermittelt worden ist, kann dahingestellt bleiben, da sich die Streitsache auch beurteilen lässt, ohne dass auf die entsprechenden Befragungen abgestellt wird.

E. 2.1

Nach Art. 9 Abs. 2 lit. a der hier noch anwendbaren Angestelltenordnung ETH-Bereich vom 13. Dezember 1999 (AngO ETH-Bereich; AS 2000 457 ff.) kann das Dienstverhältnis nach zehnjähriger Dauer unter Angabe der Gründe auf das Ende des sechsten der Kündigung folgenden Monats aufgelöst werden. Nach Art. 28 Abs. 2 AngO ETH- Bereich haben die Angestellten die Weisungen der Vorgesetzten gewissenhaft und vernünftig auszuführen. Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin die ihr zugewiesene Arbeit

(teilweise) verweigert hat und dass die Arbeitsverweigerung grundsätzlich einen zulässigen Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses bildet. Die Beschwerdeführerin wendet indessen ein, sie habe die Arbeit verweigern dürfen, weil die ihr zugewiesene Tätigkeit geschlechtsdiskriminierend und damit unzumutbar gewesen sei.

E. 2.2

Die Rekurskommission ist davon ausgegangen, dass ein Vergleich des Pflichtenhefts der Beschwerdeführerin mit jenem von Stabsmitarbeitern anderer Departemente eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts glaubhaft erscheinen lasse, weshalb die ETHZ die entsprechende Vermutung zu widerlegen habe (vgl. Art. 6 GIG ; E. 3 und 4c/bb ihres Entscheids). Es sei zweifelhaft, ob es sich bei den zugewiesenen "Sekretariatsarbeiten" (Raumkoordination der Zeichensäle, Auditorien, Assistenzen; Stundenplankoordination, Koordination der Semesterprogramme; administrative Vorbereitung der Lehraufträge) um eigentliche Aufgaben einer Sekretärin, also um Arbeiten handle, die typischerweise von Frauen ausgeführt würden. Die Frage der Geschlechtsdiskriminierung könne aber letztlich dahin gestellt bleiben, da sich die Kündigung so oder anders als sachlich gerechtfertigt erweise: Die quantitative Zuweisung anderer Arbeiten im Umfang von 30 % und die Unterstellung unter den Stabschef seien der Beschwerdeführerin zumutbar gewesen; indem sie die Zusammenarbeit mit und die Unterstellung unter diesen mehrfach generell und unabhängig von der Natur der ihr übertragenen Aufgaben abgelehnt habe, habe sie ihre Dienstpflcht wiederholt verletzt und damit einen triftigen Grund für die Kündigung gesetzt (E. 4c/cc u. E. 4d des Entscheids).

E. 2.3

Die Beschwerdeführerin beanstandet diese Argumentation: Wenn - wie die Rekurskommission angenommen habe - offen bleibe, ob die glaubhaft gemachte Diskriminierung widerlegt werden konnte, müsse davon ausgegangen werden, dass sie erstellt sei. Eine Kündigung erscheine dann aber unzulässig. Im Übrigen habe sie die Arbeit nicht wegen deren Quantität, sondern wegen ihrer inhaltlichen Unzumutbarkeit verweigert. Sie habe entgegen der Darstellung der Rekurskommission nicht die Unterstellung unter den Stabschef, sondern nur die Weisungsabhängigkeit von diesem abgelehnt. Die Rekurskommission argumentiere widersprüchlich, wenn sie einerseits eine Diskriminierung im Vergleich mit Stabsstelleninhabern anderer Departement bejahe, weil dort eine selbständige, nicht weisungsgebundene Erledigung vorgesehen sei, ihre Unterstellung unter die Weisungsgewalt des Stabschefs aber dennoch als zumutbar erachte.

E. 2.4

Die Argumentation der Rekurskommission ist diesbezüglich in der Tat nicht ganz widerspruchsfrei: Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hinsichtlich der Aufgabenzuteilung und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen wird vermutet, falls eine solche glaubhaft gemacht ist (Art. 6 GIG ; BGE 127 III 207 E. 3b, mit Hinweisen). Wenn die Rekurskommission angenommen hat, dies sei für die Arbeitszuweisung an die Beschwerdeführerin der Fall, zugleich aber die Frage der Diskriminierung durch die zugewiesenen Arbeiten offen lässt, bedeutet dies an sich, dass der Beweis des Gegenteils nicht erbracht ist und die Diskriminierung beweislasmässig deshalb als erstellt zu gelten hat. Dieser Widerspruch ist indessen nicht entscheidwesentlich, falls tatsächlich keine Diskriminierung vorliegt, d.h. der Beweis des Gegenteils erbracht ist, oder entgegen der Annahme der Rekurskommission und der Beschwerdeführerin die Diskriminierung schon

gar nicht erst glaubhaft gemacht erscheint.

E. 3.1

Eine Diskriminierung im Erwerbsleben liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer aufgrund des Geschlechts direkt oder indirekt benachteiligt werden (Art. 3 Abs. 1 und 2 GlG). Die gesetzwidrige Diskriminierung wird vermutet, wenn aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine gewisse Wahrscheinlichkeit für sie spricht, ohne dass die Möglichkeit bereits auszuschliessen sein müsste, dass eine solche letztlich doch nicht besteht (vgl. BGE 130 III 145 E. 4.2 S. 162). Ist die Diskriminierung in diesem Sinn glaubhaft gemacht, hat die Gegenpartei nachzuweisen, dass keine solche vorliegt. Kann sie dies nicht, gilt die geschlechtsspezifische Benachteiligung als erstellt (in BGE 126 III 395 ff. nicht veröffentlichte E. 2a; 125 III 368 E. 4 S. 372; Sabine Steiger-Sackmann, in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel 1997, Rz. 57 ff. zu Art. 6; dieselbe, Der Beweis in Gleichstellungsprozessen, in: Schwander/ Schaffhauser, Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, St. Gallen 1996, S. 81 ff., dort S. 118). Die Diskriminierung ist nicht schon dann glaubhaft gemacht, wenn eine Frau weniger verdient oder sonst wie schlechter gestellt ist als ein Mann, sondern nur, wenn sie unter gleichen oder ähnlichen Umständen schlechter gestellt erscheint als dieser (BGE 127 III 207 E. 3b; 125 III 368 E. 4).

E. 3.2

Die Rekurskommission hat die Glaubhaftmachung der Diskriminierung damit begründet, dass der Beruf der Sekretärin ein typischer Frauenberuf sei. Sekretariatsarbeiten nach Weisung würden zu einem überwiegenden Teil von Frauen ausgeführt. Würden solche Arbeiten einer Mitarbeiterin zugewiesen, nicht aber ihren männlichen Kollegen in vergleichbarer Position, liege hierin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ob die behauptete Diskriminierung bereits gestützt hierauf glaubhaft gemacht ist, kann dahingestellt bleiben, da die Vermutung der Diskriminierung - jedenfalls im vorliegenden Zusammenhang - als widerlegt zu gelten hat; es braucht deshalb auch nicht geprüft zu werden, ob allenfalls weitere Umstände auf eine Diskriminierung deuten, etwa die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin faktisch bis zur Restrukturierung Aufgaben wahrgenommen hat, welche in anderen Departementen ausschliesslich Männern mit Führungs- und Vorgesetztenfunktionen vorbehalten waren, und sie als einzige Frau insofern zurückversetzt erscheint, als sie die gleichen Arbeiten wie zuvor nunmehr (teilweise) weisungsgebunden ausführen soll.

E. 4.1

Im Entwurf vom Pflichtenheft vom 27. Juli 2000 sind die umstrittenen, von der Beschwerdeführerin verweigerten Arbeitsleistungen im Umfang von 30% unter dem zusammenfassenden Titel "Departementssekretariat" als Raumkoordination der Zeichensäle, Auditorien, Assistenzen (Gesamtkonzept, Anpassung jedes Semester), Stundenplankoordination, Koordination der Semesterprogramme sowie "Administrative Vorbereitung der Lehraufträge" umschrieben. Hierbei handelt es sich um Arbeiten, die in der Administration jeder Hochschule anfallen. Es liegt nichts Diskriminierendes darin, wenn die Erfüllung solcher Aufgaben von einer Mitarbeiterin im Sekretariat einer Hochschulabteilung verlangt wird. Sie sind bereits im vor der Reorganisation geltenden Pflichtenheft der Beschwerdeführerin enthalten gewesen und werden unterschiedslos von Frauen und Männern erbracht. Die fraglichen Tätigkeiten sind, nachdem sich die

Beschwerdeführerin geweigert hat, sie zu erledigen, einem männlichen Kollegen übertragen und von diesem seither wahrgenommen worden. Die von ihr als "Zudienarbeiten" empfundenen Bereiche Posteingang, Korrespondenz, Vorsteherterminprogramm, Aktenablage und Administration der Regulative bildeten ihrerseits nicht (mehr) Gegenstand des abgelehnten Pflichtenhefts; diesbezüglich hatte die ETHZ ihren Einwänden im Vorschlag vom 27. Juli 2000 Rechnung getragen. Es ist allgemein und geschlechtsunabhängig üblich, Mitarbeitenden in einer Hochschuladministration die Erledigung unterschiedlicher Aufgaben zuzuweisen, die nicht notwendigerweise immer einen funktionellen Zusammenhang haben. Dass die Beschwerdeführerin es vorgezogen hätte, ausschliesslich und zu 100% die Tätigkeiten Öffentlichkeitsarbeiten und Internationale Austauschprogramme zu betreuen, bedeutet nicht, dass es diskriminierend wäre, von ihr auch Arbeiten zu verlangen, die damit nicht direkt zusammenhängen.

E. 4.2.1

Die Beschwerdeführerin wendet ein, sie habe die ihr zugewiesene Arbeiten hauptsächlich verweigert, weil sie nicht vom neuen Stabschef weisungsabhängig sein wollte; sie habe indessen nicht die formell-hierarchische Unterstellung unter diesen abgelehnt. Im Pflichtenheft vom 27. Juli 2000 ist in der Tat unter "Art der Erledigung" bei den Arbeiten "Internationale Austauschprogramme" (20%) sowie "Departementssekretariat" (30%) "selbständig und nach Weisung" aufgeführt. Im Pflichtenheft von 1996 ist hingegen in zwei der drei verschiedenen bei den Akten liegenden Versionen deren Erledigung "selbständig und verantwortlich" vorgesehen (in der dritten Version blieb die betreffende Rubrik leer). Hierin könnte an sich ein Indiz für eine diskriminierende Rückstufung liegen.

E. 4.2.2

Aus den Akten ergibt sich nun allerdings, dass die Beschwerdeführerin in Wirklichkeit nicht bloss die Weisungsgebundenheit, sondern die Reorganisation und die ihr zugewiesenen Arbeiten als solche abgelehnt hat: In ihrem Schreiben vom 9. August 2000, worin sie sich den Pflichtenheften vom 27. Juli 2000 widersetzte, begründete sie die angebliche Diskriminierung damit, dass sie es aufgrund ihrer 12-jährigen Leistungen als Koordinatorin und Leiterin des Sekretariats und aufgrund der Aufforderungen, sich als Stabschefin zu bewerben, unzumutbar erachte, nun einen Teil der Sekretariatsarbeiten für den an ihrer Stelle gewählten neuen Stabschef übernehmen zu müssen. Zudem wies sie darauf hin, dass die ihr übertragenen Arbeiten keinen inhaltlichen oder funktionalen Zusammenhang hätten. Auch im weiteren Verfahren (vgl. z.B. die Eingaben vom 7. Dezember 2000, 8. Januar 2001, 8. Juli 2002, 25. November 2002) führte sie die angebliche Diskriminierung jeweils darauf zurück, dass von ihr im Umfang von 30 % verlangt werde, allgemeine Sekretariatsarbeiten für andere Sachbearbeiter bzw. für den Stabschef zu erbringen. In der Beschwerde vom 27. März 2001 an den ETH-Rat thematisierte sie die Problematik der Weisungsbefugnis nicht. Sie wertete die fraglichen 30 % des Pflichtenhefts unbesehen des Geschlechts der betroffenen Person als unzumutbar, da organisatorisch nicht zu rechtfertigen; erst recht gelte dies im Lichte der Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes: Offensichtlich würde keinem männlichen Inhaber einer Stelle als Stabschef oder Departementskoordinator zugemutet, Sekretariatshilfsarbeiten zu besorgen. Eine solche Auflage könne von vornherein nur einer weiblichen Mitarbeiterin gemacht werden. Ähnlich argumentierte sie in der Beschwerde an die Personalrekurskommission, wo sie kritisierte, dass von ihr verlangt werde, Sekretariatsarbeiten für Dritte zu erledigen, die sich in einem örtlich und funktional von ihrem Arbeitsplatz getrennten Bereich

befänden. In der mündlichen Anhörung vor der Rekurskommission führte sie schliesslich aus, sie stehe auf gleicher Stufe wie der Stabschef und könne ihm deshalb nicht unterstellt werden, auch nicht in unabhängigen Bereichen (Protokoll der Verhandlung vom 7. Juli 2003, S. 5). Aus diesen Äusserungen ergibt sich, dass sie die fraglichen Arbeiten nicht nur wegen der Weisungsbefugnis des Stabschefs, sondern unabhängig hiervon abgelehnt hat.

E. 4.3

Das Bestehen einer Weisungsgebundenheit wäre im Übrigen nicht für sich allein schon diskriminierend, sondern nur, wenn eine solche in gleicher Situation ausschliesslich für weibliche, nicht aber auch für männliche Mitarbeitende bestünde. Dem ist indessen nicht so:

E. 4.3.1

Bei einer der zum Vergleich herangezogenen männlichen Personen, deren Funktion mit "Abteilungssekretär" bzw. "Departementssekretär" und deren dienstliche Stellung mit "wissenschaftlicher Adjunkt" umschrieben ist, werden im älteren Pflichtenheft (gültig ab 1. Juli 1993) Tätigkeiten im Umfang von 70 % als "selbständig", die übrigen 30 % als "teilweise selbständig" bezeichnet. Im neueren, ab dem 1. Juli 2000 gültigen Pflichtenheft ist für 62 % der Aufgaben eine Erledigung "s, w" ("selbständig" oder "nach Weisung") vorgesehen. Darunter finden sich auch solche, die als allgemeine Sekretariatsarbeiten zu gelten haben, wie z.B. die Mitarbeit, Vorbereitung und Nachbereitung der Sitzungen der Departementsleitung oder die Vorbereitung (Sitzungseinladungen, Traktanden) und die Nachbearbeitung (Protokolle) der Konferenzen. Sogar bei einem wissenschaftlichen Adjunkten, der direkt dem Departementsvorsteher untersteht und dem seinerseits total sieben Personen unterstellt sind, bilden weisungsgebundene Sekretariatsarbeiten damit Teil des Pflichtenhefts, wobei der Anteil der weisungsgebundenen Arbeiten gegenüber 1993 tendenziell sogar zugenommen hat.

E. 4.3.2

Drei weitere von der Rekurskommission zum Vergleich beigezogene Pflichtenhefte betreffen ihrerseits Personen, welche über einen Hochschulabschluss verfügen und als wissenschaftliche Adjunkte angestellt sind. Dass Personen mit Hochschulabschluss ein anderes Pflichtenheft haben als solche mit einer Sekretariatsausbildung, ist nicht an sich schon diskriminierend. Ein weiterer Mann, der über eine kaufmännische Ausbildung verfügt und dessen Funktion mit "Koordinator und Chef Sekretariat" bezeichnet wird, hat zwar alle Aufgaben "selbständig" zu erledigen; allerdings ergibt sich aus seinem Pflichtenheft auch, dass er direkt dem Departementsvorsteher unterstellt ist und seinerseits weitere Personen zu führen hat. Er ist von seiner Position her deshalb nicht mit der Beschwerdeführerin, sondern eher mit dem ihr vorgesetzten Stabschef zu vergleichen.

E. 4.3.3

Nach einem anderen, sich bei den Akten befindenden Pflichtenheft sind schliesslich von einem direkt dem Departementsvorsteher unterstellten Ressourcenmanager mit einer Ausbildung als Betriebsökonom HWV 40 % der Arbeiten "s und w" zu erledigen. Die entsprechenden Aufgaben werden mit "Geschäftsführung der Ressourcenkommission" (Administrative Verwaltung, Bereitstellung von Informationen zur Beurteilung von Lehr- und Forschungsleistung, Entwicklung entsprechender Managementtools) und "spezielle Aufgaben" (Unterstützung der Departementsleitung in allen Fragen im weiteren Zusammenhang mit Ressourcen des D-UMNW) umschrieben, bestehen damit also

zumindest teilweise ebenfalls in administrativen Chargen.

E. 4.3.4

Somit sind auch bei männlichen Departements- oder Abteilungssekretären - sogar dann, wenn sie ähnlich der Position des der Beschwerdeführerin vorgesetzten Stabschefs direkt dem Vorsteher unterstellt sind - teilweise in erheblichem Umfang Erledigungen von administrativen Tätigkeiten nach Weisungen vorgesehen. Es ist deshalb nicht ersichtlich, inwiefern es diskriminierend sein könnte, wenn die Beschwerdeführerin ihrerseits Aufgaben teilweise weisungsabhängig erfüllen soll.

E. 4.4

Für die entsprechenden Weisungskompetenzen des Stabschefs sprechen sachliche, geschlechtsneutrale Gründe: Aus den Akten ergibt sich, dass im Sekretariat des Departements Architektur früher keine formale Hierarchie bestand. Da die Departementsvorsteher in kurzen Abständen wechseln, hatte dies zwangsläufig eine erhebliche Selbständigkeit der Sekretariatsmitarbeitenden, namentlich der Beschwerdeführerin, zur Folge. Die im Jahre 2000 eingeführte Restrukturierung bezweckte unter anderem, zur Entlastung des Departementsvorstehers das gesamte Sekretariat neu unter die einheitliche Leitung einer Stabschefin bzw. eines Stabschefs zu stellen; dass dies auch für die Beschwerdeführerin gelten musste, ist nahe liegend, hat die Stabschefin bzw. der Stabschef doch für ein optimales Funktionieren des Sekretariats als Ganzes zu sorgen.

E. 4.5.1

Die Beschwerdeführerin ist in erster Linie enttäuscht, nicht selber Stabschefin geworden zu sein. Sie sieht darin, dass sie dem an ihrer Stelle gewählten Stabschef unterstellt wurde, eine Zurücksetzung, da sie weitgehend dessen Aufgaben bereits bisher wahrgenommen zu haben meint. Dem ist indessen nicht so: Wohl hat sie vor dessen Ernennung faktisch Koordinationsaufgaben im Abteilungs- und Departementssekretariat ausgeübt (vgl. den Beförderungsantrag vom 18. Dezember 1995 sowie die verschiedenen Arbeitszeugnisse). Eine formale Führungs- und Vorgesetztenfunktion wurde von ihr zwar angestrebt, war aber in der damaligen Sekretariatsorganisation gerade nicht vorgesehen, auch wenn ihre Aufgaben in einzelnen Bereichen im Sinne einer Koordinationsfunktion einer "prima inter pares" ("Teamstruktur mit Koordinationsfunktionen für bereichsübergreifende Aufgaben") verstanden wurden (vgl. die Schreiben der Personalabteilung der ETHZ an die Beschwerdeführerin vom 19. Mai und 14. September 1999). Eine Stabsstelle mit entsprechenden Führungsaufgaben, Weisungsbefugnissen und damit verbundenen Verantwortlichkeiten wurde erst im Zusammenhang mit der Aufwertung der Eigenverantwortlichkeit - insbesondere auch im finanziellen Bereich - des Departements geschaffen.

E. 4.5.2

Im Übrigen kommt es häufig und geschlechtsunabhängig vor, dass sich jemand bei seinem Arbeitgeber für eine höhere Funktion bewirbt, die Stelle jedoch nicht erhält, in der Folge der gewählten Person unterstellt wird und statt der angestrebten (oder auch vorher allenfalls teilweise ausgeübten) Leitungsfunktion neu eine nicht leitende Aufgabe wahrnehmen muss. Hierin liegt regelmässig keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Dass die Beschwerdeführerin gehofft hat, die Stelle als Stabschefin zu erhalten, und nach der Nichtberücksichtigung enttäuscht war, ist verständlich, machte die ihr zugewiesenen Arbeiten jedoch nicht unzumutbar oder diskriminierend. Die ETHZ hat versucht, der

Beschwerdeführerin soweit wie möglich entgegen zu kommen und ihrer besonderen Situation Rechnung zu tragen, indem sie ihr die bereits bisher wahrgenommenen, zumutbaren Sachbearbeitungen belies und von der ursprünglich vorgesehenen Zuweisung eigentlicher Sekretariatsaufgaben absah. Eine Diskriminierung könnte unter diesen Umständen allein in der Nichtberücksichtigung für die Stelle als Stabschefin oder in einer vor der Reorganisation erfolgten diskriminierenden Entlohnung liegen. Diese Fragen bilden jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens, nachdem die Rekurskommission die Sache insofern an die ETHZ zurückgewiesen hat (vorne E. 1.1). Selbst wenn die Nichtwahl als geschlechtsdiskriminierend beurteilt werden sollte, verschaffte dies der Beschwerdeführerin lediglich einen Anspruch auf Entschädigung (Art. 5 Abs. 2 und 4 GlG), würde sie aber nicht berechtigen, die ihr zugewiesene, nicht diskriminierende Arbeit zu verweigern. Erweist sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses somit als rechtmässig, bleibt für das Begehren festzustellen, dass sie von allgemeinen Sekretariatsarbeiten für den Stabschef sowie den Departementsvorsteher befreit sei, kein Raum.

E. 5

Die Beschwerde ist unbegründet und deshalb abzuweisen. Es sind keine Verfahrenskosten geschuldet (vgl. Art. 13 Abs. 5 GlG) und keine Parteientschädigungen zuzusprechen (Art. 159 Abs. 2 OG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.